Image not found or type unknown

Le régime dérogatoire de la durée légale du travail applicable à l'employé de maison

publié le **19/07/2017**, vu **2809 fois**, Auteur : Me Jérémy DUCLOS

Les employés de maison sont-ils soumis aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail et au travail à temps partiel ?

Les employés de maison sont-ils soumis aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail et au travail à temps partiel ?

Dans un arrêt rendu le 05 juillet 2017 (n° 16-10.841), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail et au travail à temps partiel ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur.

Les employés de maison sont soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (brochure 3180, IDCC 2111), dérogeant ainsi, partiellement, au corpus juridique résultant des dispositions du code du travail en matière de durée du travail.

Ils sont également soumis aux articles L. 7221-2 et suivants du code du travail qui soumettent aussi bien au salarié qu'à l'employeur un régime dérogatoire de celui résultant des dispositions légales de droit commun, à quelques points près toutefois.

La caractéristique de l'affectation d'un tel régime dérogatoire s'explique par la particularité touchant chacune des parties au contrat.

D'un côté, l'employé de maison est le salarié employé par un particulier à son domicile privé pour réaliser des travaux à caractère familial ou ménager. Il peut s'agir d'un employé au pair effectuant des travaux domestiques chez un particulier ou bien encore d'un concierge attaché à la personne même du propriétaire (art. L. 7211-1 C. trav).

De l'autre, le particulier employeur est celui qui emploie un ou plusieurs salariés à son domicile privé, ou à proximité de celui-ci, sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de sa vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle.

Même si la relation contractuelle est de même degré que celle qui unit classiquement les parties au contrat de travail et répond aux mêmes critères (lien de subordination, directives, rémunération), la particularité tenant à la nature des parties au contrat permet de comprendre l'existence d'un régime dérogatoire, en tout cas particulier de celui qui conditionne le statut professionnel du salarié de droit commun.

La décision de la Cour de cassation, par la combinaison des textes concernant, d'une part, les modalités du contrat de travail à temps partiel (art. L. 3123-14 C. trav.), d'autre part, les modalités du régime juridique de l'employé de maison (art. L. 7221-2 C. trav.), écarte l'application des dispositions légales de la durée du travail et du travail à temps partiel à l'employé de maison, en

tant que résultante de l'existence du régime conventionnel dérogatoire au régime légal.

Aussi ne pourra être considéré comme un travailleur à temps partiel l'employé de maison qui accomplit une durée de travail effectif hebdomadaire d'au moins 40 heures, ce qui correspond au temps plein, conformément à l'article 15 de la convention collective du particulier employeur (« *La durée conventionnelle du travail effectif est de 40 heures hebdomadaires pour un salarié à temps plein* »).

Le régime dérogatoire applicable à l'employé de maison est toutefois limité à ce que l'employeur ne pourra s'échapper de son obligation de respecter ou faire respecter certains points fondamentaux de la relation de travail, encadrés à l'article L. L7221-2 du code du travail (harcèlement moral ou sexuel, congés payés, journée du 1er mai, congés pour événements familiaux, surveillance médicale).

La Cour de cassation est par ailleurs venue étendre cette liste à d'autres points tous aussi cruciaux de la relation professionnelle, telles que les dispositions relatives à la procédure de licenciement, pleinement applicables aux employés de maison, de sorte que leur inobservation par l'employeur entraîne nécessairement un préjudice justifiant l'allocation de dommages-intérêts au salarié (Cass. Soc., 29 janvier 2002, n° 99-40.254), et plus généralement à la motivation du licenciement, qui doit avoir une cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 10-11.525), à défaut de quoi le contentieux judiciaire pourra s'élever devant le Conseil de prud'hommes du lieu de domicile du particulier employeur.

Me Jérémy DUCLOS

Avocat à la Cour

https://www.duclos-avocat.com/

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés